

Para: Todos los empleados de UW-Madison

De: Rectora Rebecca Blank

Asunto: Actualización sobre el presupuesto y los días de permiso obligatorio sin sueldo (*furlough*)

Fecha: 26 de octubre de 2020

A nuestros empleados:

Este ha sido un año distinto a cualquier otro en la historia de nuestra institución. Estoy tremendamente orgullosa de la forma en que todos en nuestra comunidad del campus han aunado esfuerzos en medio de esta gran adversidad.

A lo largo del verano y del otoño, habíamos señalado a octubre como el mes en el que podríamos realizar una evaluación más clara de nuestras finanzas de cara al año 2021. Quiero repasar los pasos que hemos dado hasta la fecha y explicar por qué emprenderemos una serie adicional de días de permiso obligatorio sin sueldo y recortes/reducciones de gastos.

Como respuesta a la aparición del COVID en marzo, tomamos varios pasos inmediatos para reducir costos y mitigar el daño financiero:

- Congelar los salarios y paralizar la mayoría de las contrataciones.
- Retirar los fondos previstos como nuevas inversiones presupuestarias durante este año fiscal.
- Eliminar la mayor parte de los gastos de viaje y demás gastos discrecionales cuando fuera posible.
- Implementar una ronda de días de permiso obligatorio sin sueldo progresivos para la mayoría de los empleados, incluyendo reducciones salariales del 15 por ciento para los altos directivos, que se completará esta semana (31 de octubre).
- Implementar programas de trabajo compartido para mantener a las personas parcialmente empleadas cuando sus unidades tuvieron que ser cerradas temporalmente.
- Usar reservas para cubrir algunas de nuestras pérdidas.

Estas medidas redujeron nuestros gastos de manera significativa, especialmente mediante los \$27 millones ahorrados con los días de permiso obligatorio sin sueldo y las reducciones salariales. Quisiera reconocer que, aunque estos cambios fueron esenciales, sé que representan un sacrificio importante para nuestros empleados y programas.

Previsiones presupuestarias

Todavía no estamos fuera de peligro. Esta pandemia afectará a UW en el 2021 y aún más adelante. Nuestros ingresos por matrícula han disminuido aproximadamente \$24 millones y nuestras iniciativas en investigación van camino de recibir \$28 millones menos de lo previsto.

Nuestra crisis presupuestaria se ha exacerbado ya que a pesar de que muchas fuentes de ingresos han disminuido, los gastos asociados al COVID siguen aumentando.

UW-Madison también incurrirá en unos costos de aproximadamente \$50 millones entre el último año fiscal y el actual, en una combinación de devolver dólares de Ingresos de uso general o *GPR (General Purpose Revenue)* al estado debido a la orden del Gobernador a las agencias estatales (el llamado lapso/*lapse*) y por tener que cubrir los gastos de planes de pago no financiados. También nos enfrentamos a un proceso de presupuesto bienal incierto del estado en los próximos ocho meses. Aplaudimos al presidente interino del Sistema de UW, Tommy Thompson, por defender la propugnación de un presupuesto estatal que ayudará a los campus durante este periodo.

Además, las unidades auxiliares (las unidades que se financian a sí mismas con los ingresos que generan) han experimentado reducciones de ingresos especialmente graves. Un ejemplo es el de Atletismo (*Athletics*), donde no se ha podido celebrar la mayoría de los eventos deportivos ni vender entradas. Los Servicios de conferencias no pueden recibir huéspedes o invitados ni realizar conferencias. El *Wisconsin Union* se ha visto afectado por una temporada de verano limitada a la Terraza. En total, las unidades auxiliares se enfrentan a un déficit cercano a \$150 millones. Debido a que las unidades auxiliares están estructuradas para autofinanciarse y que otras partes del presupuesto están sobrecargadas, las unidades auxiliares tendrán que resolver sus propios problemas de presupuesto, a pesar de que el campus tratará de proporcionar alguna ayuda donde se pueda.

En conjunto, calculamos que dispondremos aproximadamente de \$320 millones con la combinación de menores ingresos y costos mayores entre marzo de 2020 y el final del actual año fiscal (el cual termina el 30 de junio de 2021) a diferencia de lo que se había planificado en enero pasado. Parte de este déficit ya ha sido compensado con los recortes que hemos implementado. Sin embargo, la brecha restante es aún muy grande, mayor a cualquiera que hayamos enfrentado en cualquier año anterior. Hará falta una administración minuciosa para trazar un camino de vuelta a la estabilidad financiera.

La intención de nuestro plan es que las cosas más importantes sigan avanzando hacia delante, si fuera posible, a la vez que se reduzcan gastos para equilibrar el presupuesto donde sea necesario. Las contrataciones seguirán paralizadas en el campus (solo estamos autorizando puestos aprobados por el vicerrector o el decano de la escuela/facultad pertinente) y continuarán los controles vigentes de reducción de gastos discrecionales para el resto del año. Pero serán necesarios más recortes.

Días de permiso obligatorio sin sueldo y Plan de pago

La más difícil de estas reducciones será la continuación del programa progresivo de días de permiso obligatorio sin sueldo (*furloughs*). Estaremos implementando otros seis meses de estos días de permiso obligatorio sin sueldo, empezando el 1 de enero y terminando el 30 de junio de 2021. Hemos retrasado la fecha de inicio de esta siguiente ronda/tanda de días de permiso obligatorio sin sueldo para que los empleados puedan disponer de tiempo para hacer planes; el

sueldo de la mayoría de los empleados regresará a su nivel completo en los meses de noviembre y diciembre, antes de reanudar los días de permiso obligatorio sin sueldo. Se debe tener en cuenta que muchos empleados en días de permiso obligatorio sin sueldo para puestos específicos (*position-specific furloughs*) seguirán teniendo un horario reducido a partir del 1 de noviembre.

Los días de permiso obligatorio sin sueldo serán estructurados del mismo modo que el programa de 2020 y de nuevo garantizarán que las reducciones sean menores para los empleados con un sueldo más bajo y mayores para los empleados con un salario más alto, desde 3 días de permiso obligatorio sin sueldo (1/2 día cada mes) hasta 6 días de permiso obligatorio sin sueldo (1 día cada mes). Esto significa que los días de permiso obligatorio sin sueldo reducirán el salario de los empleados durante estos seis meses entre un 2.5 por ciento y un 4.6 por ciento, dependiendo del número de días de permiso obligatorio sin sueldo requeridos ([over these six months by between 2.5 percent and 4.6 percent, depending on the number of furlough days required](#)). Los vicerrectores y yo volveremos a reducir nuestro salario en un 15 por ciento durante dichos seis meses, mientras que los decanos de escuela/facultad reducirán su salario voluntariamente en un 10 por ciento.

Soy consciente de las dificultades que los días de permiso obligatorio sin sueldo ocasionan a los empleados, en especial a aquellos que se encuentran en el extremo inferior de la escala salarial. El impacto de los días de permiso obligatorio sin sueldo se verá ligeramente atenuado por la implementación, programada desde hace tiempo, de un aumento salarial del 2 por ciento para los empleados, financiado parcialmente por el campus a partir de enero. Este incremento compensará la mayor parte del impacto de los días de permiso obligatorio sin sueldo para los empleados con menor ingreso. Planeamos seguir adelante con estos aumentos a pesar de las dificultades presupuestarias que afrontamos y sepan que dicho aumento al salario base continuará aún después, cuando ya no sean necesarios los días de permiso obligatorio sin sueldo.

Igualmente, también me complace anunciar que seguiremos adelante con la implementación del salario mínimo de \$15 para los empleados que trabajan por hora, cumpliendo con el compromiso que hicimos hace un año. El incremento, que se hará efectivo el 17 de enero de 2021, afectará principalmente a los trabajadores en puestos de mantenimiento (*custodial*), cuidado de animales y servicio de comidas. El aumento en el salario mínimo no se aplicará a los trabajadores temporales ni a los estudiantes empleados.

En general, el nuevo plan de pago y el aumento del salario mínimo por hora harán que nuestra segunda tanda de días de permiso obligatorio sin sueldo sea aún más progresiva que la primera. En la página *web* de la Oficina de Recursos Humanos tiene a su disposición más información sobre los días de permiso obligatorio sin sueldo ([More details on furloughs](#)) y se les dará información adicional mediante el correo electrónico.

Proceso presupuestario para el año fiscal 2022

Los días de permiso obligatorio sin sueldo por sí solos no serán suficientes para equilibrar el presupuesto, así que esperamos anunciar más recortes de presupuesto en las próximas semanas para todas las unidades financiadas por el *GPR*, por sus siglas en inglés, luego de que comencemos el proceso presupuestario para el año fiscal 2022. Aunque será necesario hacer todavía más reducciones, esperamos evitar el tipo de recortes dramáticos que muchos temían que ocurrieran este año. Esto no quiere decir que estos recortes no vayan a ser lamentables, pero esperamos que una parte substancial de estas reducciones puedan lograrse a través del desgaste, la paralización o congelación de las contrataciones y otras medidas de reducción presupuestaria que ya hemos instaurado.

Cada escuela/facultad/división deberá determinar qué estrategias utilizará para abordar los déficits presupuestarios inmediatos y a largo plazo, y tendrá la libertad para hacerlo de la manera que mejor se adapte a su situación particular. Dado el impacto desigual de esta crisis en algunas de nuestras divisiones y sus fuentes de ingresos, es probable que haya un pequeño número de unidades en las que pueda ser necesario despedir personal para hacer frente a déficits presupuestarios importantes.

Hemos hablado y continuaremos conversando con los grupos de gobernanza o gobierno compartido de empleados sobre el presupuesto e intentaremos estructurar nuestros planes para tener el menor impacto que nos sea posible en los empleados.

Reconozco que estas noticias son difíciles, pero hasta que podamos retomar las operaciones normales, necesitaremos lidiar con las consecuencias de esta pandemia en nuestra organización. Tras la puesta en marcha de estas acciones, UW-Madison estará en una posición todavía más fuerte para cumplir con nuestra misión pública. Mientras tanto, quiero agradecerles por todo lo que ustedes continúan haciendo por la universidad.